

Überblick: Fragen zur Aufklärung und Einordnung einer Beleidigung

Fragen	Geklärt
In welcher Situation wurde die Beleidigung geäußert (z. B. im geselligen Zusammensein oder im Büro)?	
Wurde die Kollegin bzw. der Kollege zu der Beleidigung provoziert?	
Waren Dritte anwesend? Das ist wichtig zu wissen, da Beleidigungen in der Öffentlichkeit schwerer wiegen als die ohne Zeugen.	
Durfte die Kollegin bzw. durfte der Kollege bei einer Beleidigung im privaten oder Kollegenkreis davon ausgehen, dass die jeweilige Äußerung nicht weitergetragen wird?	
Sieht die Kollegin bzw. der Kollege ein, dass sie bzw. er sich falsch verhalten hat?	
Liegt vielleicht eine Entschuldigung vor?	
Wie lange ist die Kollegin bzw. ist der Kollege dem Betrieb bereits zugehörig?	
Gab es bereits ähnliche Vorfälle oder hat die Kollegin bzw. der Kollege eine einwandfreie Historie?	
Kennen Sie als Betriebsrat die persönliche Situation der Kollegin bzw. des Kollegen?	
Wie ist der allgemeine Umgangston im Betrieb bzw. der Branche? Ist er besonders rau?	
Gibt es irgendwelche Anhaltspunkte dafür, dass bei der Kollegin bzw. dem Kollegen eine Wiederholungsgefahr besteht?	
Hat die Kollegin bzw. der Kollege unter Umständen im Affekt gehandelt?	

Prüfen Sie diese Fragen genau, bevor Sie eine Entscheidung treffen, wie Sie sich im Fall einer Beleidigung und vor allem der damit verbundenen Sanktion positionieren. Je mehr Vorsatz mit einer Beleidigung einhergeht, desto härter kann eine Sanktion ausfallen und desto weniger können Sie als Betriebsrat Ihrem Arbeitgeber etwas entgehen lassen.